



Abteilung I
A-5374/2023

Urteil vom 30. Januar 2025

Besetzung

Richter Jürg Marcel Tiefenthal (Vorsitz),
Richterin Christine Ackermann, Richter Jérôme Candrian,
Gerichtsschreiber Ivan Gunjic.

Parteien

A. _____,
vertreten durch
Dr. iur. Susanne Raess, Rechtsanwältin,
Zuerich Law Rechtsanwälte,
Beschwerdeführerin,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich,
Binzmühlestrasse 130, 8092 Zürich ETH-Zentrum,
vertreten durch
lic. iur. Brigitte Schiesser, Rechtsanwältin,
ETH Zürich / Rechtsdienst,
Beschwerdegegnerin,

ETH-Beschwerdekommision,
Effingerstrasse 6a, Postfach, 3001 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Sachverhalt:**A.**

A._____ (...) ist seit (...) provisorisch und ab (...) definitiv zum Doktorat am (...) der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) zugelassen. Seit (...) ist A._____ als wissenschaftliche Assistenz an der ETHZ beschäftigt. Die ursprünglich auf ein Jahr befristete Anstellung wurde wiederholt um jeweils ein Jahr verlängert.

Vorgesetzte von A._____ und Leiterin der Doktorarbeit ist Prof. Dr. B._____ (nachfolgend: Vorgesetzte).

B.

Am 30. August 2021 wurde vereinbart, den Arbeitsvertrag von A._____ um ein Jahr vom 1. September 2021 bis zum 31. August 2022 zu verlängern.

C.

Mit Schreiben vom 31. Mai 2022 teilte die Vorgesetzte A._____ mit, dass sie das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. August 2022 zu verlängern beabsichtige. Ferner erklärte die Vorgesetzte, dass sie die Leitung des Doktorats unverändert wahrnehmen werde.

D.

Am 17. November 2022 ersuchte A._____ die ETHZ um Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Die ETHZ (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) stellte mit Verfügung vom 5. Dezember 2022 fest, dass das befristete Arbeitsverhältnis von A._____ durch Zeitablauf beendet worden sei.

A._____ erhob gegen diese Verfügung am 23. Januar 2023 Beschwerde bei der ETH-Beschwerdekommision. Die ETH-Beschwerdekommision (nachfolgend: Vorinstanz) wies die Beschwerde mit Entscheid vom 31. August 2023 ab.

E.

Gegen diesen Entscheid erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 3. Oktober 2023 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie beantragt, der vorinstanzliche Entscheid vom 31. August 2023 respektive die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 5. Dezember 2022 seien aufzuheben und sie sei auf den nächsten Monatsanfang nach Rechtskraft des Urteils unter denselben zuletzt geltenden Bedingungen befristet auf ein Jahr wiederanzustellen.

F.

Mit Vernehmlassung vom 18. Oktober 2023 schliesst die Vorinstanz auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdegegnerin beantragt am 2. November 2023 ebenfalls die Abweisung der Beschwerde.

G.

Die Beschwerdeführerin hält mit Schlussbemerkungen vom 21. Februar 2024 vollumfänglich an den von ihr gestellten Rechtsbegehren fest.

H.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien sowie die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**1.**

1.1 Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. f des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) erlassen wurde. Da keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113]).

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 [ETH-Gesetz, SR 414.110] oder das VGG nichts anderes bestimmen (Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz i.V.m. Art. 37 VGG).

1.2 Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.3 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach einzutreten.

2.

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

3.

Zunächst ist zu beurteilen, ob das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin, wie von ihr bestritten und von der Beschwerdegegnerin festgestellt, am 31. August 2022 durch Zeitablauf geendet hat.

3.1 Doktorierende gemäss der Verordnung der Schulleitung der ETHZ über das Doktorat an der ETHZ vom 1. Juli 2008 (Doktoratsverordnung ETHZ, SR 414.133.1) werden an der ETHZ als Assistierende angestellt (Art. 6 Abs. 2 Bst. a der Verordnung der Schulleitung der ETHZ vom 16. September 2014 über das wissenschaftliche Personal der ETHZ [VwP ETHZ, SR 172.220.113.11]). Bei Assistierenden handelt es sich um akademische Mitarbeitende mit Hochschulabschluss, die in einem befristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zu einer ETH stehen, um das vorgesetzte Mitglied des Lehrkörpers in Lehre und Forschung zu unterstützen und das eigene Fachwissen zu vertiefen (Art. 4, Art. 8 und Anhang der Verordnung des ETH-Rates über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 13. November 2003 [ETHZ-ETHL-Verordnung, SR 414.110.37]; vgl. auch Art. 15 Abs. 1 ETH-Gesetz).

3.2 Das Arbeitsverhältnis von Assistierenden richtet sich in erster Linie nach dem ETH-Gesetz. Soweit das ETH-Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, gilt das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1). Der ETH-Rat ist für den ETH-Bereich Arbeitgeber nach Art. 3 Abs. 2 BPG (Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz; vgl. Art. 2 Abs. 1 Bst. e BPG i.V.m. Anhang 1 Bst. B Ziff. VI/2.2.5 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]). Gestützt auf Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz und seine Kompetenzen als Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 2 BPG (vgl. Art. 37 Abs. 3^{bis} BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG vom 20. Dezember 2000 [Rahmenverordnung BPG, SR 172.220.11]) hat der ETH-Rat die Arbeitsverhältnisse von Assistierenden in der Personalverordnung ETH-Bereich näher geregelt (vgl. Art. 1 PVO-ETH).

3.3 Assistierende werden von den Schulleitungen der ETH für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit in Lehre und Forschung angestellt (Art. 15 Abs. 1 ETH-

Gesetz). Das Arbeitsverhältnis von Assistierenden darf während maximal sechs Jahren wiederholt befristet werden (Art. 17b Abs. 2 Bst. b ETH-Gesetz; Art. 9 Abs. 1 VwP ETHZ). Bei längerer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Adoption oder anderen wichtigen Gründen kann die Frist auf Antrag verlängert werden (Art. 17b Abs. 3 ETH-Gesetz).

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Assistierenden ist unzulässig, soweit sie der Umgehung des Kündigungsschutzes nach Art. 10 BPG dient (Art. 19 Abs. 3 PVO-ETH). Indes ist die Regelung in Art. 9 Abs. 1 BPG, wonach ein befristetes Arbeitsverhältnis als unbefristet gilt, wenn es drei Jahre überschreitet, nicht auf Assistierende anwendbar (Art. 9 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 6 Abs. 1 Bst. a Rahmenverordnung BPG; Urteile des BVGer A-4099/2014 vom 28. August 2014 E. 2.3.1 f. und A-2082/2014 vom 9. Juli 2014 E. 2.1.2 f.). Ebenso wenig einschlägig ist Art. 334 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR, SR 220), wonach ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer als unbefristet gilt, wenn es stillschweigend fortgesetzt wird (Urteil des BVGer A-584/2010 vom 13. Oktober 2010 E. 5).

3.4 Befristete Arbeitsverhältnisse des ETH-Bereichs enden nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen mit Ablauf der Vertragsdauer ohne Kündigung (Art. 334 Abs. 1 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG i.V.m. Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz bzw. Art. 2 Abs. 1 Bst. e BPG; vgl. Urteil des BGer 8C_828/2017 vom 26. Juni 2018 E. 4; Urteil des BVGer A-841/2007 vom 20. August 2007 E. 8.5 sowie die oben in E. 3.3 aufgeführten Urteile). Mit dem Inkrafttreten von Art. 20 Abs. 2 Bst. a PVO-ETH am 1. Oktober 2020 (AS 2020 3653) wird dies für die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs – einschliesslich der Assistierenden – nunmehr ausdrücklich festgehalten.

3.5 Die Beschwerdeführerin absolvierte ein Doktorat an der ETHZ und war dort gleichzeitig als Assistentin angestellt. Gemäss dem Änderungsvertrag vom 24. September 2021 zu ihrem Arbeitsvertrag vom (...) war ihr Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin zuletzt bis zum 31. August 2022 befristet. Der Vertrag sieht ausdrücklich vor, dass zeitlich befristete Arbeitsverträge ohne Kündigung enden. Nach dem oben Gesagten endete das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin mit Ablauf der Vertragsdauer am 31. August 2022 ohne Kündigung. Die entsprechende Feststellung der Beschwerdegegnerin ist nicht zu beanstanden.

4.

Weiter ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin einen Anspruch auf befristete Wiederanstellung an der ETHZ hat.

4.1 Die Beschwerdeführerin stützt ihr Begehren im Wesentlichen auf Weisungen der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership der ETHZ (dazu E. 4.2 unten). Die Weisungen würden eine Anstellungsdauer der Doktorierenden in der Regel von der Immatrikulation bis mindestens zum Ende des Monats der Doktorprüfung vorgeben. Mit Blick auf die gesetzliche Höchststellungsdauer von Assistierenden stehe es nicht im Ermessen des Leiters oder der Leiterin der Doktorarbeit, die Anstellungsdauer willkürlich nach eigenem Gutdünken festzulegen. Vielmehr bestehe bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Weiterführung respektive Verlängerung des Anstellungsverhältnisses, um den Abschluss der Doktorarbeit zu ermöglichen.

Die Weisungen sähen vor, dass nur das Nichterreichen der vereinbarten Ziele einer Doktorarbeit zur Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages führe. Dies sei hier nicht der Fall. Insbesondere habe sie die zulässige Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Jahren nicht erreicht. Zudem müsse Doktorierenden spätestens drei Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages unter Angabe der Gründe schriftlich mitgeteilt werden. Eine schriftliche Begründung sei ihr nie zugestellt worden. Folglich erweise sich der vorinstanzliche Entscheid als unrechtmässig und sie habe Anspruch auf Wiederanstellung.

Die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz sind der Auffassung, die Weisungen würden keinen Anspruch auf Wiederanstellung begründen.

4.2 Am 28. September 2021 hat die Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership der ETHZ die Weisungen für Doktorierende mit Anstellung an der ETHZ (RSETHZ 622; nachfolgend: Weisungen) erlassen, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten sind. Die Vizepräsidentin ist Mitglied der Schulleitung der ETHZ (vgl. Art. 3 Abs. 1 Bst. e der Verordnung der Schulleitung der ETHZ vom 21. November 2024 über die Organisation der ETHZ [OV ETHZ, RSETHZ 201.021]). Die einschlägigen Auszüge der Weisungen lauten wie folgt:

2. Dauer der Anstellung

¹ Die Anstellung von Doktorierenden dauert in der Regel von der Immatrikulation bis mindestens zum Ende des Monats der Doktorprüfung. [...]

² Die Dauer einer Anstellung von Doktorierenden an der ETH kann längstens von der Immatrikulation bis zur Exmatrikulation maximal sechs Jahre (gesetzlich zulässige Höchststellungsdauer) betragen.

[...]

⁵ Wenn vereinbarte Leistungen oder Fortschritte ausbleiben oder nicht eingehalten werden, können Arbeitsverträge nicht verlängert werden. Die erwarteten Leistungen und Fortschritte sind mindestens im Rahmen des jährlichen Fortschrittberichts und Standortgesprächs [...] zu protokollieren. Wenn diese ausbleiben oder von der Absprache abweichen, ist zeitnahe ein Gespräch zwischen dem Leiter/der Leiterin der Doktorarbeit und dem/der Doktorierenden zu führen und eine schriftliche Zielvereinbarung zu erstellen. Das Nichterreichen der Ziele in der vereinbarten Zeit führt grundsätzlich zu einer Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags. In diesem Fall ist der Grund für die Nichtverlängerung mit dem/der Doktorierenden zu besprechen und wiederum zu dokumentieren. Der Leiter/die Leiterin der Doktorarbeit ist verpflichtet unter Beizug der Personalabteilung, den Doktorierenden/die Doktorierende frühzeitig, vorzugsweise sechs (6) Monate jedoch spätestens drei (3) Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags, über die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags mit einer schriftlichen Begründung zu informieren (vgl. Ziffer 5).

5. Fristen für Verlängerung und Beendigung von Arbeitsverträgen

[...]

² Wird ein Vertrag nicht verlängert, ist dies dem/der Doktorierenden frühzeitig, vorzugsweise sechs (6) Monate, jedoch spätestens drei (3) Monate vor Ablauf des Vertrags mit einer schriftlichen Begründung mitzuteilen (vgl. Ziffer 2 Abs. 5).

4.3 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die oben wiedergegebenen Auszüge einen Rechtsanspruch begründen würden. Sie setzt damit voraus, dass die Weisungen als generell-abstrakte Rechtsnormen zu qualifizieren sind. Ihr Vorbringen kann auch so verstanden werden, dass die oben wiedergegebenen Auszüge zwar keine neuen Rechte und Pflichten für Private begründen, aber bei der Rechtsauslegung zu berücksichtigen sind. Diesfalls könnte es sich bei den Weisungen auch um eine an die mit dem Vollzug betrauten Organe gerichtete Verwaltungsverordnung handeln (dazu statt vieler BGE 150 II 40 E. 6.6.2; 146 I 105 E. 4.1). Die Frage nach der Rechtsnatur der Weisungen kann hier jedoch offenbleiben, da die zu beurteilende Fallkonstellation aus den folgenden Gründen nicht in den sachlichen Geltungsbereich der Weisungen fällt.

4.4 Im vorliegenden Fall teilte die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin am 31. Mai 2022, das heisst drei Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrags, ihre Absicht mit, das Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern. Die Beschwerdeführerin antwortete ihr am selben Tag, sie habe nie damit gerechnet, dass ihr

Vertrag über den August hinaus verlängert werde. Am 31. August 2022 endete das befristete Arbeitsverhältnis (vgl. E. 3.5). Die Beschwerdeführerin äusserte am 9. November 2022 den Wunsch, wiederangestellt zu werden. Am 17. November 2022 – also etwas mehr als zweieinhalb Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ersuchte sie die Beschwerdegegnerin um den Erlass einer anfechtbaren Verfügung. Sie machte also erst einen Anspruch auf eine bestimmte Anstellungsdauer geltend, als sie bereits nicht mehr Arbeitnehmerin, sondern ausschliesslich Doktorandin war.

4.5 Die Weisungen normieren die Rahmenbedingungen – namentlich Beschäftigungsgrad, Entlohnung, Anstellungsdauer sowie Laufzeit von Arbeitsverträgen und Fristen für deren (Nicht-)Verlängerung – für Anstellungsverhältnisse von Doktorierenden an der ETHZ. Doktorierende sind an einer ETH immatrikuliert, um im Rahmen eines Studienganges das Doktorat zu erwerben (Art. 14 ETHZ-ETHL-Verordnung). Die Immatrikulation ist keine Voraussetzung für die Anstellung als Assistent an der ETHZ (Art. 12 Abs. 2 VwP ETHZ; vgl. Art. 8 ETHZ-ETHL-Verordnung; Urteil A-841/2007 E. 8.7). Sie begründet auch nicht ohne Weiteres ein Arbeitsverhältnis. Für die ETHZ ergibt sich dies ausdrücklich aus Ziffer 2.1 der Ausführungsbestimmungen der Rektorin zur Doktoratsverordnung ETHZ vom 23. November 2021 (RSETHZ 340.311), wonach sich der Anstellungsbeginn an der ETHZ – sofern eine solche Anstellung zusätzlich zur Immatrikulation erfolgt – nach der Immatrikulation richten muss. Die Ausführungsbestimmungen sind in Ziffer 7 der Weisungen als Rechtsgrundlagen aufgeführt und gehen damit den Weisungen vor. Doktorierende ohne Anstellung an der ETHZ, wie die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Geltendmachung eines Anspruchs auf bestimmte Anstellungsdauer, fallen somit grundsätzlich nicht in den sachlichen Geltungsbereich der Weisungen.

Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Vorgaben in den Weisungen in besonderen Einzelfällen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Assistent hinaus von Bedeutung sein können. In einer Konstellation wie hier, in der eine Doktorandin der ETHZ nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses als Assistentin nachträglich ihre Wiederanstellung begehrt, obwohl sie innerhalb der in den Weisungen vorgesehenen Mindestfrist von drei Monaten von der beabsichtigten Nichtverlängerung Kenntnis erhalten und sich zunächst sogar damit einverstanden erklärt hat, ist der sachliche Geltungsbereich der Weisungen jedoch erkennbar nicht eröffnet.

4.6 Anzumerken bleibt, dass zweifelhaft ist, ob der zeitliche Geltungsbereich der Weisungen im vorliegenden Fall überhaupt eröffnet ist. Aus dem

Merkblatt vom Dezember 2021 der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership der ETHZ zu den Weisungen – dessen Bedeutung im vorliegenden Zusammenhang nicht eindeutig ist – geht hervor, dass die Vorgaben von Ziffer 2 Abs. 1 der Weisungen für bereits immatrikulierte Doktorierende ab dem 1. Januar 2023 gelten würden. Das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin endete bereits am 31. August 2022.

4.7 Im Ergebnis erweist sich das Begehren der Beschwerdeführerin um befristete Wiederanstellung an der ETHZ als unbegründet. Der Geltungsbereich der Weisungen, auf die sie ihr Begehren im Wesentlichen stützt, ist unter den gegebenen Umständen von vornherein nicht gegeben.

5.

Zusammenfassend erweist sich die Feststellung der Beschwerdegegnerin, das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin habe am 31. August 2022 durch Zeitablauf geendet, als rechtmässig. Dagegen ist das Begehren der Beschwerdeführerin um befristete Wiederanstellung an der ETHZ unbegründet. Bei diesem Ergebnis können die zwischen den Parteien strittigen Punkte zum Sachverhalt – insbesondere betreffend die Vereinbarung eines Endtermins für die Doktorarbeit sowie das Fehlen von Fortschrittsberichten – offenbleiben. Der Entscheid der Vorinstanz ist rechtmässig. Die Beschwerde erweist sich somit insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

6.2 Eine Parteientschädigung ist weder der unterliegenden Beschwerdeführerin (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin und die Vorinstanz.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Jürg Marcel Tiefenthal

Ivan Gunjic

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.- beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: